

рабочей силы, что, в свою очередь, увеличивает стоимость человеческого капитала, как на индивидуальном, так и на социальном уровне.

Литература

1. Болонская декларация. Зона европейского высшего образования: Совместное заявление европейских министров образования. Болонья, 19 июня 1999 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.gubkin.ru/links/umongo/bolon/declaration.doc
2. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158429
3. Нуреев Р. М. Человеческий капитал и его развитие в современной России // Общественные науки и современность. — 2009. — № 4. — С. 5–20.
4. Паульман В. Ф. О человеческом капитале // Проза.ру [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.proza.ru/2013/12/16/1977>

А. А. Юдина

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Научные руководители: Т. А. Худякова, к. э. н., доцент,
К. В. Айхель, к. э. н., доцент

Фриланс как новая форма занятости населения на российском рынке труда

В условиях становления рыночной экономики в России произошла трансформация рынка труда. В настоящее время начинают появляться новые, не привычные для нас формы занятости населения, в том числе и фриланс. Фрилансер (англ. freelancer — свободный наёмник) — человек, выполняющий работу без заключения долгосрочного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определённого перечня работ (внештатный работник) [1].

© Юдина А. А., 2014

На сегодняшний момент времени в России насчитывается порядка 2 млн. фрилансеров [2], чьи профессии варьируются от программистов и дизайнеров до преподавателей и инженеров.

Исследования, проведенные НИУ ВШЭ, позволили выявить особенности рынка фриланса в России [2]. Так в этой области больше заняты мужчины — 61 %, нежели женщины — 39 %. Структура занятости по видам деятельности выглядит следующим образом (рис. 1), причем 41 % фрилансеров совмещает фриланс с работой в штате какой-нибудь организации, 14 % — с учебой, 29 % — не имеют другого занятия. Не смотря на то, что для нашей страны этот способ занятости является довольно таки новым, в мире пользование услугами фрилансеров уже давно распространено, особенно в США и Западной Европе. В России данный рынок появился позже, но сейчас активно и стремительно развивается, привлекая все больше новых участников, как со стороны исполнителей, так и со стороны заказчиков. Это объясняется двухсторонними преимуществами.

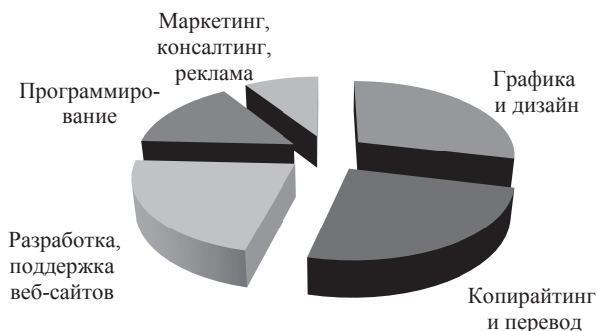


Рис. 1. Структура занятости фрилансеров по видам деятельности

Для фрилансера — это удобство в режиме работы, экономия времени и денег на проезде, потенциально высокие заработки (рис. 2), которые по статистике в 1,5–2 раза больше [3], нежели при выполнении такой же работы в штате организации.

Еще одним плюсом для фрилансера является большая стабильность в работе при условии наличия постоянных клиентов. Работа фрилансером также очень удобна тем, кто живет в небольшом городе, где мало рабочих мест. И главное, есть ощущение свободы:

нет надзирателей-начальников, дресс-кода, можно работать в своем режиме [5, 6]. Но есть установленные сроки, когда должен быть предоставлен результат.

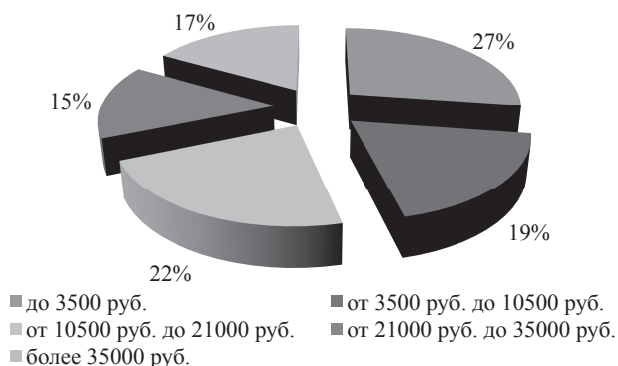


Рис. 2. Структура распределения заработка фрилансеров по группам доходов (в месяц) [4]

Для работодателя большим плюсом является то, что оплата идет не за часы, отсиженные на рабочем месте, а за выполненную работу. Так же есть возможность привлекать специалистов более высокого класса, даже если они находятся в другом регионе, при этом идет экономия на рабочем месте в офисе, на выплатах больничных и декретных, на курсах повышения квалификации. Но, как и везде, здесь есть свои подводные камни, как для самого фрилансера, так и для работодателя.

Первый сталкивается с тем, что все затраты на организацию своего рабочего места несёт самостоятельно. Кроме того он не получает никаких социальных льгот: оплаты больничного листа, отпуска и т. д. Еще одна проблема, с которой сталкивается фрилансер — непринятие обществом его типа занятости. К сожалению, в настоящее время из-за сравнительно недавнего возникновения фриланса, большинство не готово его воспринимать, как форму занятости. Отсюда возникновение негативного отношения части общества к фрилансерам.

Нанимая фрилансеров, работодатель также несет определенные риски, связанные с качеством и сроками выполнения работ. К сожалению, статистика здесь неутешительная. Лишь порядка 35 %

фрилансеров доводят начатую работу до конца, причем это еще не говорит о качестве выполненной работы. По мнению экспертов лишь 5 % внештатных сотрудников не только доводят работу до конца, но и проявляют инициативу и нестандартные подходы при решении стоящих перед ними задач, 10 % — полностью выполняют работу согласно техзаданию, но не прикладывают никаких усилий при выявлении недостатков в полученном задании.

Бывают и такие случаи, что с удаленным сотрудником просто обрывается всякая связь, и нет ни готовой работы, ни предоплаты. Опять же по статистике на долю этих случаев выпадает порядка 35 % работ, причем полученный аванс возвращает лишь 67 % фрилансеров [7].

Таким образом, для того чтобы минимизировать появление таких ситуаций, необходимо составлять договора.

Для поиска фрилансеров есть несколько вариантов: группы фриланса в социальных сетях, личные сайты удаленных работников, фриланс-биржи. Последний способ самый популярный, быстрый и надежный. Поскольку, на сайтах созданы свои системы отсеивания недобросовестных исполнителей. Это и всевозможные тесты, после прохождения которых, присваивается статус и проведение оплаты за работу после ее получения и одобрения заказчиком, и просто открытые рейтинги специалистов по количеству работ и их сложности, по времени работы в данной сфере. Самыми популярными фриланс-биржами в России являются: Weblancer.net, Freelance.ru, Free-Lance.ru, Freelancehunt.com, FreelanceJob.ru. Можно, конечно, использовать и иностранные биржи, но трудности понимания и перевода могут привести к неправильному истолкованию технического задания, а, следовательно, неожиданным результатам. По этой причине, для поиска фрилансеров будем использовать только биржи рунета.

Определить опытность фрилансера можно, как уже говорилось выше, по рейтингам, выставленным на биржах, по отзывам других заказчиков, а так же посмотрев портфолио.

После того, как нужный специалист найден, необходимо, во избежание недоразумений, заключить договор, в котором прописывается предмет договора (конкретная работа, результат), сумма договора, графики выполнения работ, техническое задание и ответственность сторон в случае неисполнения договора. Если работа объемная,

ее лучше разбить на этапы, по завершению которых производится оплата. Это удобно для контроля выполнения со стороны заказчика, а так же выяснения компетенции работника. Лучше узнать на первом этапе, что фрилансер не способен справиться с работой или безответственен, чем отдав сразу всю работу и к нужным срокам не получить результата. По оплате оптимальный вариант это 50 % до начала работ и остальное по завершению выполнения всего задания. Если на бирже фриланса оплата производится не автоматически на сайте, то с целью подстраховки можно осуществлять не интернет-переводы на кошелек, а банковские переводы. Для их осуществления, необходимы фамилия, имя, отчество и паспортные данные получателя.

В погоне за попыткой снижения издержек, в том числе и на заработную плату, необходимо помнить, что по низким тарифам чаще всего идут работать новички, что в свою очередь повышает риск возможных потерь организации, которые скорей всего будут гораздо большими, нежели экономия на заработной плате. Хотя на самом деле и высокая оплата так же ничего не гарантирует. Выход из этой ситуации следующий: ставить сначала среднюю расценку по рынку. Можно даже предложить небольшой гонорар для привлечения профессионалов, которые не берутся за низкооплачиваемые проекты. После получения успешно выполненной работы в срок, нужно предложить сотрудничество в долгосрочной перспективе, по мере поступления заказов. Но в любом случае необходимо помнить, что фриланс достаточно новое и не вполне изученное явление на российском рынке труда, а следовательно, требует особого внимания и осторожности как со стороны самих фрилансеров, так и со стороны работодателей.

Литература

1. Фрилансер // Википедия. — Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D4%F0%E8%EB%E0%ED%F1%E5%F0> (дата обращения: 08.05.2014).
2. Фриланс и статистика // Протал о фрилансе. — Режим доступа: (дата обращения: 08.05.2014).
3. Что такое фриланс и кто такой фрилансер? // Протал о фрилансе. — Режим доступа: <http://www.kadrof.ru/freelance.shtml> (дата обращения: 08.05.2014).

4. Сколько зарабатывают фрилансеры? Статистика опроса за 2013 год. — Режим доступа: <http://blog-raskruti.ru/zarabotok-v-seti-internet/skolko-zarabatyivayut-frilanseryi> (дата обращения 08.05.2014).
5. *Худякова Т. А., Шмидт А. В.* Экономика предприятия : учебник. — Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2012. — 143 с.
6. *Шмидт А. В., Худякова Т. А.* Исследование, оценка и прогнозирование экономической устойчивости промышленного предприятия: монография. — Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2006. — 142 с.
7. Грустная статистика или никогда не надейтесь на фрилансеров. — Режим доступа: <http://habrahabr.ru/post/74232> (дата обращения: 08.05.2014).